

Как конкурировать на медицинском рынке за кандидатов,  
если у вас маленькая компания?



- Наталья Медведева
- **HR BP** Компании Подиатр
- Опыт работы с персоналом - **15** лет
- Массовый и точечный подбор персонала (от операторов КЦ до ТОП-менеджеров компании)
- Психологическое образование





## Подиатр

- ❖ **20 лет** работаем в России, странах СНГ и Балтии
- ❖ Каждые **10 минут** продаётся ещё одна пара ортезов **Formthotics**
- ❖ Свыше **3500** врачей уже работают с нашей технологией
- ❖ У нас закупили более **1 150 000** пар стелек

Какие основные позиции мы закрываем:

- Территориальный менеджер/медицинский представитель
- Руководители групп территориальных менеджеров

Особенности поиска:

- Узкая ниша
- Продвижение медицинской услуги



## Кто наши соискатели?

- ❖ Опыт в продажах
- ❖ Хотел быть медиком, но не получилось
- ❖ Видит возможность для себя больше заработать на медицинском рынке
- ❖ Хочет внести социальный вклад, видит для себя возможность помогать людям





## Требования к кандидату

- ❖ Готовность работать на результат
- ❖ Умение вести диалог как с врачом, так и с ЛПР
- ❖ Способность к обучению
- ❖ Готовность работать с премиальным продуктом в сегменте **B2B** услуг

ПОД~атр





# Найм сотрудников нужно начинать с понимания ценности компании и ее продукта (для рынка, для сотрудника)

Оценка компании и продукта с точки зрения кандидата.

Как понять сильные стороны компании:

- Встречи в процессе адаптации
- **eNPS**
- **One-to-one**
- Экзит-интервью



Уникальный и качественный премиальный продукт  
Наставничество  
Отношения внутри команды





**Как понимание ценности  
того, что делает  
компания  
помогает в работе при  
найме и в дальнейшем,  
при работе с  
сотрудниками**

Интерес к продукту и компании

Вера в продукт и внутренняя  
мотивация

Уверенное выстраивание отношений с  
нашими клиентами

Адаптация и мотивация (напр., в  
периоды турбулентности)

Сотрудники - амбассадоры

Что делает нашу компанию уникальной? Какие ценности мы транслируем?

Какую ценность несет наш продукт?

Чем мы отличаемся от конкурентов?

Какие преимущества мы можем предложить специалисту?



# От подхода «где у него кнопка» к взаимовыгодному партнёрству

- Субъект-объектный
- Субъект-субъектный







# Путь кандидата в компанию



Могу ли я быть тут?

Нравиться ли мне тут?

Имею ли я право быть  
таким?

Что я должен делать?



## Доверие к рекрутеру - первый шаг к эффективному закрытию вакансии

- Выстраивайте раппорт
- Держите свое слово
- Четко выражайте свои мысли
- Будьте искренними
- Учитесь признавать ошибки
- Профессионально относитесь к делу
- Время - Ваш союзник
- Рейтинг компании на HH





- Акцент на ценности продукта и значимости работы.
- Прозрачность и честность: начиная с этапа телефонного интервью четко объясняем текущие задачи, возможности и перспективы.
- Гибкость и автономия: предоставляем сотрудникам возможность самостоятельно планировать работу с клиентами и развивать свои навыки.
- Развитие и обучение: возможности профессионального роста и обучения.
- Программа по рекомендации «Приведи друга».
- Формируем команду с хорошей корпоративной культурой, где ценится взаимопомощь и поддержка.
- Фокус на личных качествах: высокий уровень мотивации, коммуникабельность и желание помогать людям.
- Используем нематериальную мотивацию: признание, благодарность, возможность влиять на развитие компании.

Люди добиваются большего и работают качественнее, когда  
ВИДЯТ В ЭТОМ СМЫСЛ

